

# PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHARANI PREMA SAKTI DENPASAR

**Agus Gede Yudha Suparta**

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

email: [aryalimanto@yahoo.com](mailto:aryalimanto@yahoo.com)

## ABSTRAK

PT. Maharani Prema Sakti adalah salah satu perusahaan jasa pengiriman barang di Denpasar. Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan baik secara serempak maupun parsial. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh dominan variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Jumlah responden adalah 66 orang karyawan yang diperoleh dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Model Analisis yang digunakan yaitu analisis faktor dan regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga membuktikan motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *motivasi intrinsik, komunikasi, kompensasi finansial, kinerja karyawan.*

## ABSTRACT

PT. Maharani Prema Sakti is one of the carrier in Denpasar. The purpose of this study was to determine the effect of intrinsic motivation, communication, and financial compensation for the employee's performance either in unison or partially. The study also aims to determine the dominant influence of independent variables on the performance of the employees. The number of respondents was 66 employees obtained by using saturated samples. Model analysis used the factor analysis and multiple linear regression. The results prove intrinsic motivation, communication, and financial compensation jointly significant effect on employee performance. The results also proved intrinsic motivation, communication, and financial compensation of each significant effect on employee performance. Financial compensation proved dominant influence on employee performance.

Keywords: intrinsic motivation, communication, financial compensation, employee performance..

## PENDAHULUAN

Pelaku bisnis dalam bidang jasa yang jumlahnya semakin hari kian meningkat menyebabkan terjadinya persaingan yang kompetitif dalam dunia bisnis. Mereka dituntut melakukan suatu perubahan yang dapat membantu eksistensi perusahaannya. Mereka juga dihadapkan dengan perubahan teknologi yang semakin maju. Perubahan-perubahan tersebut otomatis akan merubah pola pikir, perilaku, dan cara yang dilakukan dalam menghadapi masalah yang cenderung lebih kompleks. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik untuk menunjang kinerja perusahaan.

Perusahaan yang ditunjang oleh karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya, akan mampu bersaing secara kompetitif dan terus mengalami perkembangan kearah yang lebih baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sehingga perusahaan dituntut memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat terpenuhi secara maksimal. Persoalan kinerja karyawan akan dapat terlaksana dan terpecahkan apabila faktor-faktor tersebut dapat dikelola dan dipelihara dengan baik.

Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah output yang diperoleh dari indikator-indikator suatu pekerjaan dalam periode tertentu. Sedarmayanthi (2010:260) menjelaskan kinerja adalah sebuah proses manajemen yang menyeluruh dimana hasilnya dapat diukur dan dibuktikan secara nyata. Martoyo (2000:15) mengungkapkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain motivasi,kepuasan kerja, lingkungan kerja, system kompensasi, kepemimpinan dan perilaku lainnya.

Handoko (2009:251) menjelaskan bahwa motivasi adalah kegiatan yang menghasilkan, mendistribusikan dan memelihara tingkah laku seseorang. Menurut Hasibuan (2009:143), motivasi intrinsik yaitu suatu kemampuan dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan untuk mau bekerja secara baik, sehingga hasrat karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Wilson (2010) menyatakan bahwa motivasi intrinsik sangat mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan kinerjanya. Hal senada juga diungkapkan Fahmi (2009) dimana dalam meningkatkan motivasi intrinsik seseorang diperlukan peranan pemimpin yang memiliki kemampuan memotivasi yang baik, sehingga dari dorongan tersebut akan muncul gairah kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Ardana,dkk. (2012:138) komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri. Handoko (2009:272) menjelaskan bahwa komunikasi yaitu proses memberikan pemahaman berupa ide atau informasi kepada seseorang. Komunikasi yang baik akan membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya secara jelas sehingga perlahan kinerjanya akan meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardianto (2004), Wahyuni (2009), dan Rizky (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Ardana,dkk. (2012:153) menyatakan kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (finansial) sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Dengan

kompensasi finansial yang sesuai tentunya akan memacu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Muljani (2002) memaparkan jika kompensasi yang diberikan perusahaan adil, maka dengan sendirinya karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini didukung oleh Prasetya dan Kato (2011) yang menyebutkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar adalah masalah penurunan kinerja karyawan yang berdasarkan observasi awal dan wawancara pada perusahaan tersebut dicurigai permasalahan karyawan yang terjadi diakibatkan oleh beberapa faktor. Penurunan kinerja karyawan disebabkan karena masih kurangnya motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan baik yang berasal dari dirinya sendiri maupun rekan kerja serta pimpinannya. Hal tersebut terjadi akibat padatnya jadwal kerja karyawan dan kesibukan pimpinan dalam bekerja sehingga waktu untuk saling memotivasi satu sama lain hampir tidak ada. Waktu istirahat yang dirasa kurang menjadikan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga mereka bermalas-malasan yang berdampak pada penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu.

Permasalahan lain yang sering terjadi adalah *missed* komunikasi antara pimpinan dengan karyawan mengenai tempat bongkar muat barang dan alamat pengiriman barang yang disebabkan oleh kurangnya koordinasi. Komunikasi sangat membantu perkembangan motivasi karena dengan penyampaian yang baik, maka perintah atau arahan pimpinan mengenai apa, bagaimana, kapan dan dengan cara apa karyawan bekerja menjadi lebih jelas sehingga mereka mampu

memperbaiki kinerjanya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Jenis komunikasi yang terjadi pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar berupa pertemuan antara pimpinan dan karyawan untuk membahas tujuan dan rencana kedepan perusahaan serta mendiskusikan masalah yang terjadi dan dipandang perlu dicari solusinya.

Observasi dan wawancara awal yang dilakukan menunjukan adanya penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar berkaitan dengan jumlah kompensasi finansial yang berupa gaji pokok dan tunjangan yang dirasa tidak sesuai dengan resiko dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan serta kebutuhan karyawan yang semakin kompleks otomatis membutuhkan biaya lebih tinggi. Keluhan karyawan tersebut mengakibatkan terganggunya semangat kerja karyawan sehingga kinerjanya menurun.

Mengacu pada latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

- 1) Apakah motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar ?
- 2) Apakah motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar ?

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh kesimpulan sementara sebagai berikut.

- H1 : Diduga bahwa motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2a : Diduga bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara terhadap kinerja karyawan.
- H2b : Diduga bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2c : Diduga bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi sebagai responden yaitu berjumlah 66 orang karyawan. Dalam penelitian ini, sumber data berasal dari jawaban karyawan terhadap pernyataan kuesioner, absensi, jenis pertemuan dan jenis kompensasi. Model analisis yang digunakan yaitu analisis faktor dan regresi linier berganda.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **1) Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Undstandartized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Motivasi Intrinsik	0,374	0,069	0,374	5,444	0,000
Komunikasi	0,305	0,068	0,305	4,461	0,000
Kompensasi Finansial	0,413	0,073	0,413	5,621	0,000
Constanta	= -1,033E-0,15				
R	= 0,894				
R Square	= 0,799				
Adjusted RSquare	= 0,790				
F <sub>hitung</sub>	= 82,340				
Sig. F <sub>hitung</sub>	= 0,000				

*Sumber : data diolah, 2012*

Tabel 1 menjelaskan persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut.

$$Y = -1,033E-0,15 + 0,374 X_1 + 0,305 X_2 + 0,413 X_3$$

Persamaan regresi tersebut menjelaskan apabila motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial tidak ada, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Berdasarkan hasil uji F, nilai  $F_{hitung} = 82,340 > F_{tabel} = 2,76$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,799 bermakna bahwa 79,9 persen variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi intrinsik, komunikasi serta kompensasi finansial sedangkan sisanya 20,1 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

Berdasarkan hasil uji  $t$  terhadap variabel motivasi intrinsik ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 5,444 > t_{tabel} = 1,67$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar. Hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan Handoko (2009:143) dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wilson (2010) serta Fahmi (2009).

Variabel komunikasi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 4,461 > t_{tabel} = 1,67$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar. Hasil tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardianto (2004), Wahyuni (2009), dan Rizky (2012).

Pengaruh kompensasi finansial ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Berdasarkan hasil uji  $t$  terhadap variabel kompensasi finansial ( $X_3$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 5,621 > t_{tabel} = 1,67$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar. Hasil ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Muljani (2002).

Dilihat dari tabel *Standardized Coefficients Beta* dapat diartikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar, karena nilai *Standardized Coefficients Beta* kompensasi finansial merupakan yang terbesar yaitu 0,413.



## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Secara simultan variabel motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial mempengaruhi variasi kinerja karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar signifikan dengan kontribusi sebesar 79,9 persen.
- 2) Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel motivasi intrinsik, komunikasi serta kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar. Artinya, dibutuhkan pemahaman yang baik mengenai motivasi intrinsik, komunikasi serta kompensasi finansial untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila ini kurang dipahami, maka akan menyebabkan adanya penurunan kinerja karyawan.
- 3) kompensasi finansial menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar.

Mengacu pada simpulan di atas, saran yang dapat disampaikan antara lain sebagai berikut.

- 1) PT. Maharani Prema Sakti Denpasar harus lebih memperhatikan waktu istirahat bagi karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi yang diperolehnya sehingga motivasi kerjanya meningkat yang otomatis meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Pimpinan sebaiknya tetap menjaga koordinasi dan komunikasi yang baik dengan karyawan serta memberikan petunjuk atau arahan yang lebih jelas kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerjanya bisa lebih maksimal.
- 3) Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan jumlah gaji pokok yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan resiko kerja yang mereka dihadapi sehingga tidak ada keluhan yang bisa mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi. 2009. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang. *Skripsi* Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma. Halaman 1-15.
- Handoko, T.Hani. 2009. *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Mardianto, Anang. 2004. Analisis Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen bisnis*, 5 (1): h: 34-48.
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4 (2): h: 108-122.
- Wahyuni, Lily. 2009. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Komitmen Organisasi Dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera Barat). *Tesis* Universitas Diponegoro.
- Wilson, Gabriel. 2010. The Effects of External Rewards on Intrinsic Motivation. [www.abcbodysbuilding.com](http://www.abcbodysbuilding.com). Diunduh tanggal 13 juli 2012.

- Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rizky, Widya Indah. 2012. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Asset Daerah Kabupaten Labuhan Batu. *Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Prasetya, Arik dan Masanori Kato. 2011. The Effect of Financial and Non Financial Compensation to the Employee Performance. *The 2nd International Research Symposium in Service Management Yogyakarta*, 5 (3): h: 382-391.